

El enfoque institucionalista del mercado laboral

Marti Oliva Fures

*Departamento de Teoría Económica
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de Barcelona
Avda. Diagonal, 690 - 08034 Barcelona*

El enfoque institucionalista del mercado laboral

RESUMEN

El enfoque institucionalista proporciona explicación a una serie de hechos que caracterizan a los mercados laborales de las economías de occidente: rigideces del salario real en los sectores primarios; fluctuaciones mayores del nivel de empleo en éstos que en los sectores secundarios. Pero, a pesar de su poder explicativo, constituye una teoría incompleta del mercado de trabajo, pues carece de justificación para sus supuestos de partida. Proponemos que la hipótesis insiders-outsiders y el enfoque institucionalista son mutuamente complementarios: éste último proporciona un método de análisis de las situaciones de negociación colectiva—a través de las cuales se determinan las condiciones de empleo en el sector primario—y el primero una justificación de los supuestos de partida de aquél.

The Institutional Approach to the Labour Market

ABSTRACT

The institutionalist approach elucidates a series of facts that characterize the labour markets of western economies: real wage rigidity in the primary sectors; higher employment fluctuations in the primary sectors than in the secondary ones. But, notwithstanding its explanatory power, this is an incomplete labour market theory: The institutionalist approach not gives support to its primary assumptions. I propose that the insiders-outsiders hypothesis and the institutionalist approach are mutually complementary: the latter provides a method of analysis for collective bargaining situations—through which the employment conditions in the primary sector are determined—, and the former a justification for the institutionalist approach starting points.

El enfoque institucionalista del mercado laboral¹

1. EL ENFOQUE INSTITUCIONALISTA

A lo largo del ciclo económico, producción y empleo muestran fluctuaciones considerables, mientras que el salario real presenta rigideces, es bastante insensible al estado de la demanda. (Hall, 80; McDonald y Solow, 81).

Se han propuesto una serie de respuestas a la pregunta de por qué fluctuaciones de la demanda originan oscilaciones sustanciales en el empleo y cambios reducidos y no sistemáticos en el salario real.

Una explicación la proporciona el enfoque institucionalista, que propone que existen una serie de instituciones y acuerdos institucionales que ejercen una gran influencia sobre los resultados del mercado laboral. El enfoque institucionalista parte de dos observaciones:

1. El mercado laboral no es de subasta, sino contractual. Existen relaciones laborales a largo plazo, contratos laborales, entre empresa y trabajadores.

2. Las condiciones de laborales no se determinan, en general, a partir de la negociación de la empresa con cada trabajador por separado, sino a través de un proceso de negociación colectiva. Para propósitos de análisis un sindicato es simplemente un conjunto de trabajadores que negocian colectivamente las condiciones de empleo.

En la medida en que son observaciones, carecen de justificación en el marco del enfoque institucionalista.

Para su racionalización podemos acudir a otras teorías del mercado laboral. El punto (2) refleja que en el enfoque institucional los trabajadores poseen poder de negociación. Las condiciones de trabajo no se determinan unilateralmente por la empresa, sino a partir de un proceso de negociación con los trabajadores. Teorías en que los trabajadores también ostentan poder de negociación son el

1. Agradezco las sugerencias previas a la redacción del artículo de los Dres. Juan Fernández de Castro y Juan Tugores.

enfoque contractual (Williamson, 86; Wachter y Williamson, 78) y la hipótesis insiders-outsiders. Salarios de eficiencia y contratos implícitos no son consistentes con el enfoque institucionalista: las condiciones de empleo las decide solamente la empresa.

En el enfoque contractual, la presencia de capital humano específico le confiere poder de mercado al empleado y le permite negociar directamente con el empleador. Al igual que el enfoque institucionalista, efectúa el análisis en términos de monopolio bilateral y, en este sentido, se puede considerar el caso extremo de este último: aquél en que la negociación se lleva a cabo mediante un solo empleado y un solo empleador.

En la hipótesis insiders-outsiders, los trabajadores poseen poder de mercado a partir de los costes de rotación. En ausencia de capital altamente específico a la empresa, los costes de transacción e información dictarían la negociación colectiva de las condiciones de empleo. En este sentido, los enfoques insiders-outsiders e institucionalista se complementan: este último proporciona un método de análisis de las situaciones de negociación colectiva y el insiders-outsiders una justificación a supuestos de partida de aquél.

2. EL MARCO DE ANÁLISIS

En la negociación de las condiciones de empleo intervienen los representantes de los trabajadores por una parte y los de la empresa o empresas por la otra. Los problemas de agencia que surgen en la empresa con información imperfecta, a partir de la separación de propiedad y control aparecen también en el sindicato: con información asimétrica, la disciplina del voto puede no ejercer suficiente presión sobre los líderes sindicales, para que se comporten de acuerdo a las preferencias de los afiliados. Por otro lado, hará también su aparición la problemática asociada a la agregación de preferencias que analiza la teoría de la elección pública. En otros términos, surge el problema de definir los objetivos del sindicato y de la empresa (o conjunto de empresas)², teniendo en cuenta la diversidad de preferencias entre los sujetos dentro de cada grupo. Para la modelización de una situación de negociación colectiva, se imponen simplificaciones drásticas: la generalidad de la literatura propone un marco de análisis

2. Para Farber (78) y Oswald (85), en los sindicatos en los que los despidos son por antigüedad, las preferencias del colectivo se pueden representar por el modelo del votante mediano. Es un tema que no se analizará.

en el que una sola empresa negocia con un solo colectivo de trabajadores; de otro lado, se ignoran todos los problemas del tipo de elección colectiva y teoría de la agencia involucrados en la situación, y se supone que tanto la empresa como el sindicato, tienen funciones objetivo bien definidas.

De otra parte, el objeto de la negociación, las condiciones de empleo, puede abarcar aspectos muy variados: salarios, empleo, horas-extra, higiene, seguridad,... Como se intenta analizar sólo las dos primeras variables citadas, el enfoque institucionalista supone, por lo general, que las condiciones de empleo se definen exclusivamente por el par (w, L) , es decir, en términos del salario real medio del trabajador empleado y del número de miembros del colectivo que tienen empleo.

La empresa es neutral al riesgo y trata de maximizar una función de beneficios que, considerando como dado el estado de la demanda en el mercado de productos, depende del salario real y del nivel de empleo:

$$B = B(w, L) = B(w, L, \theta) = I(L, \theta) - w \cdot L \quad (1)$$

donde $\theta = 1$ es un parámetro que representa el estado de la demanda y la función de ingresos $I(L)$ es cóncava, $I'(L) > 0, I''(L) < 0$.

El sindicato tiene un número fijo de afiliados, M , lo cual es un supuesto simplificador conveniente, pues M no está incluida entre las variables que se determinan en el proceso de negociación. La palabra afiliado se emplea, como se sigue del contexto, por extensión: aquí ser miembro de un sindicato es simplemente un atributo del trabajo; indica la pertenencia al colectivo de trabajadores de la empresa. M es el número de trabajadores de la empresa en el instante de efectuar la negociación.

El sindicato trata de maximizar una función de utilidad, creciente en el nivel de empleo y en el salario medio del trabajador empleado:

$$V = V(w, L, M), \quad V_w > 0, \quad V_L > 0, \quad L \leq M \quad (2)$$

Se introduce el número fijo de miembros en la función objetivo, para reflejar que el sindicato tiene en cuenta las preferencias de todos sus miembros.

Las contrastaciones empíricas que se han efectuado de los objetivos de los sindicatos han sido escasas debido a su complejidad (Oswald, 85) y, en general, se han centrado en verificar alguna expresión concreta de la función de utilidad. Dertouzos y Pencavel (81) utilizando una función de utilidad general —del tipo LES—, en su estudio de los objetivos de un sindicato de tipógrafos (ITU) de USA hallaron que el sindicato valoraba tanto los salarios como el empleo.

Una serie de supuestos —drásticos— adicionales, permiten derivar, de forma

simple, la función objetivo del colectivo a partir de las de sus miembros:

Se supondrá que todos los trabajadores son idénticos y que todos tienen la misma probabilidad de obtener empleo. Si un trabajador está empleado, dispone de un nivel de ocio t_0 y de un salario w . Se ignora la posibilidad de que los trabajadores puedan escoger el número de horas y la intensidad del trabajo. El bienestar del trabajador empleado viene dado por su función de utilidad:

$u = g(w, t_0) = u(w)$, pues al ser t_0 constante la utilidad se puede escribir sólo en función del salario. $u(w)$ es una función de utilidad von Neumann-Morgenstern que, en general, se supondrá cóncava, $u' > 0$, $u'' < 0$, indicando que el sujeto es averso al riesgo.

Si está desempleado obtiene un nivel de ocio mayor $t_1 > t_0$ y una compensación por desempleo c :

$g(c, t_1) = g(\bar{w}, t_0) = u(\bar{w})$, donde \bar{w} es el salario de reserva del trabajador. El trabajador es indiferente entre no trabajar y obtener una compensación c , o trabajar, con lo que obtiene unos ingresos reales superiores, $\bar{w} > c$, y un nivel de ocio inferior, $t_0 < t_1$. $\bar{w} - c$ es la cantidad que se le tiene que dar para que sea indiferente entre trabajar y no trabajar.

La utilidad esperada por un miembro del colectivo es un promedio ponderado de la utilidad de sus ingresos reales cuando está empleado y de la utilidad cuando está desempleado:

$$E(u) = \frac{L}{M} u(w) + \left(1 - \frac{L}{M}\right) u(\bar{w}) \quad , \quad w > \bar{w}, L \leq M \quad (3)$$

Si el sindicato tiene que reflejar las preferencias del trabajador, la función de utilidad del colectivo tiene que coincidir con la utilidad esperada del miembro representativo:

$$V(w, L, M) = E(u) \quad (4)$$

Al maximizar su función de utilidad el sindicato maximiza la utilidad esperada del trabajador representativo.

3. EL MODELO DE MONOPOLIO

El marco institucional más simple es aquél en el cual el sindicato controla el salario real y la empresa decide discrecionalmente el volumen de empleo.

Si la empresa trata de maximizar sus beneficios, será indiferente entre las combinaciones (w, L) , que mantiene constante el nivel de beneficios, $B(w, L) = \bar{B}$. Una curva isobeneficio es el conjunto de pares de salario real y nivel de empleo que proporcionan el mismo nivel de beneficio a la empresa, el conjunto de combinaciones (w, L) entre las que la empresa es indiferente. Variando el nivel de \bar{B} se obtiene el mapa de isobeneficio, el conjunto de curvas de indiferencia de la empresa en el plano (w, L) . La expresión de una curva isobeneficio, a partir de (1):

$$w = \frac{I(L) - \bar{B}}{L}, \text{ cuya pendiente es:}$$

$$\frac{dw}{dL} = - \frac{B_L}{B_w} = \frac{I'(L) - w}{L}$$

Como $I'(L) > 0$, $I''(L) < 0$, la función de ingresos es cóncava, una curva isobeneficio tiene pendiente positiva hasta que $I'(L) = w$, donde alcanza un máximo, y, a partir de este punto, pendiente negativa. Las curvas isobeneficio inferiores proporcionan un mayor nivel de beneficio para la empresa, pues están asociadas a menores niveles de w . salario real del empleado representativo. Para valores menores de w la igualdad $I'(L) = w$, se producirá para mayores niveles de L , puesto que $I(L)$ es cóncava.

Si el sindicato fija el nivel de salario w_1 , la empresa trata de obtener la curva isobeneficio más cercana al eje de abscisas que toque, que sea tangente, a la horizontal que pasa por w_1 , donde se cumplirá $I'(L) = w$; variando w y dado que la empresa determina el nivel de empleo de acuerdo a $I'(L) = w$, se obtiene el conjunto de valores de L que maximizan los beneficios para los distintos niveles de w , la curva de demanda de trabajo de la empresa —que tiene pendiente negativa debido a la concavidad de $I(L)$ —. (Gráfico 1).

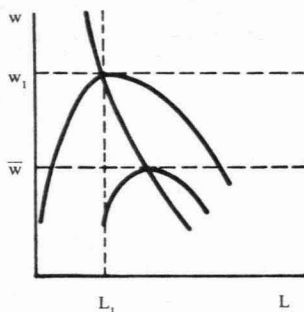


GRAFICO 1

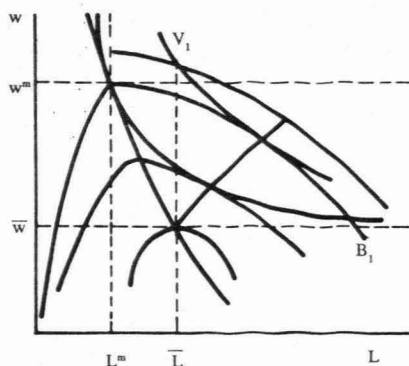


GRAFICO 2

Asignando valores constantes a la función de utilidad del sindicato, $V(w, L, M) = \bar{V}$, con $V_w > 0$, $V_L > 0$, y M constante, se obtiene el mapa de indiferencia del sindicato; una curva de indiferencia es el conjunto de combinaciones de w y L que mantienen constante el nivel de utilidad del colectivo, y su pendiente será:

$$\frac{dw}{dL} = - \frac{V_L}{V_w} = - \frac{u(w) - u(\bar{w})}{u'(w) \cdot L} \quad (5)$$

pues

$$V = \frac{L}{M} u(w) + \left(1 - \frac{L}{M}\right) u(\bar{w})$$

Si el sindicato se comporta como monopolsita, determina el salario que maximiza su utilidad sujeto a la restricción $I'(L) = w$, impuesta por la curva de demanda de trabajo de la empresa. Fija el salario w^m para el cual su curva de indiferencia más alejada es tangente a la curva de demanda que enfrenta:

$$- \frac{V_L}{V_w} = I''(L) \quad (6)$$

donde $dw/dL = I''(L)$ es la pendiente de la función de demanda inversa. Obviamente, dado w^m , la empresa maximiza beneficios para el nivel de empleo L^m .

En una situación competitiva, si los trabajadores no constituyen un sindicato y carecen de poder de negociación, la empresa puede contratar todos los trabajadores que desee a su coste de oportunidad, el salario de reserva del trabajador representativo, \bar{w} . Para el nivel de empleo \bar{L} , la empresa alcanza la isobeneficio inferior, dado \bar{w} . En comparación a la situación competitiva, el monopolio origina un salario superior, empleo inferior y el desempleo involuntario de $M-L$ miembros del sindicato.

Por otra parte, dado que $e_L = dL/dw$, w/L es la elasticidad de la demanda de trabajo, multiplicando ambos miembros de (6) por L/w y teniendo en cuenta (5) y $dL/dw = 1/I'(L)$:

$$dL/dw = 1/I'(L): - \frac{u(w) - u(\bar{w})}{u'(w) \cdot w} = \frac{dw}{dL} \cdot \frac{w}{L} = \frac{1}{e_L} \quad (7)$$

Si la elasticidad de la demanda de trabajo es constante no se alterará el salario fijado por el sindicato. Las variaciones en la demanda se reflejarán exclusivamente en el nivel de empleo y el salario real permanecerá inalterado.

El par (w^m, L^m) que se alcanza en la solución de monopolio no es eficiente. Hay combinaciones de (w, L) en que ambos obtienen mayores niveles de bienestar —en la lente formada por la isobeneficio y la curva de indiferencia que pasan por (w^m, L^m) —. El proceso de decisión de dos etapas trata de representar una situación en que la negociación entre la empresa y el colectivo de trabajadores es en términos del salario medio y donde el empleador decide unilateralmente el nivel de empleo. Ya Leontief (46) señaló que en esas condiciones no se alcanzaría un resultado eficiente. Dado que los trabajadores poseen poder de mercado, no basta una disminución del salario para alcanzar un resultado Pareto óptimo, desde el punto de vista de los implicados en la negociación. El sindicato ha de poder influir sobre el volumen de empleo (McDonald y Solow, 81). El empleo no se ha de decidir unilateralmente; la negociación se ha de definir en términos de salarios y nivel de empleo. (Gráfico 2).

4. EL MODELO DE CONTRATOS EFICIENTES

En la solución de monopolio, el sindicato está dispuesto a ceder en sus pretensiones salariales a cambio de mayores probabilidades de empleo y la empresa desea intercambiar un mayor nivel de empleo por salarios menores. Tales posibilidades mutuamente ventajosas, son inasequibles si la negociación se efectúa exclusivamente en términos de salarios y la empresa determina unilateralmente el empleo.

El conjunto de combinaciones eficientes desde la perspectiva de empresa y sindicato constituyen la curva de contrato y sólo se pueden alcanzar si la negociación se define sobre salarios y empleo. El conjunto de pares (w, L) Pareto óptimos se caracteriza por:

$$(w, L) / \text{Max}_{w, L} V \quad \text{s.a.} \quad B \geq \bar{B}, \quad \text{para} \quad B(\bar{w}, \bar{L}) \geq \bar{B} \geq B_z = 0$$

Es decir, a lo largo de la curva de contrato no se puede aumentar el bienestar de una parte sin disminuir el de la otra. En los puntos (w, L) sobre ella, se verifica la tangencia entre una curva de indiferencia del sindicato y una curva isobeneficio de la empresa.

$$\frac{V_w}{V_L} = \frac{B_w}{B_L} \quad \text{o}$$

$$\frac{u(w) - u(\bar{w})}{u'(w)} = w = I'(L) \quad (8)$$

La curva de contrato se extiende desde (\bar{w}, \bar{L}) , único punto donde intersecta a la curva de demanda de trabajo, hasta el punto (w^z, L^z) asociado a la isobeneficio $B_z = 0$ (suponiendo que éste es el nivel de beneficios que induce a cerrar a la empresa). Para (\bar{w}, \bar{L}) ambos miembros de (8) se anulan: en la solución competitiva los trabajadores sólo obtienen en la empresa su coste de oportunidad, el salario de reserva. (Gráfico 3).

Para $w > \bar{w}$, dadas las preferencias del sindicato, de (8): a) $w > I'(L)$. La empresa se ve inducida a emplear más trabajadores que en el caso en que pudiera decidir unilateralmente el volumen de empleo. b) La curva de contrato tiene pendiente positiva (excepto para $w = \bar{w}$ donde es vertical):

$$\frac{dw}{dL} = - \frac{u'(w) \cdot I''(L)}{u''(w) \cdot (I'(L) - w)} > 0$$

Luego, para $w > \bar{w}$, como $I''(L) < 0$, $\bar{w} = I'(\bar{L}) > I'(L)$, y el nivel de empleo es superior al de la situación competitiva. Lo que subraya que los pares (w, L) sobre la curva de contrato sólo son eficientes dada la estructura institucional, es decir, desde el punto de vista de la empresa y el sindicato. (Gráfico 3).

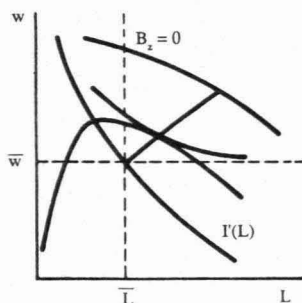


GRAFICO 3

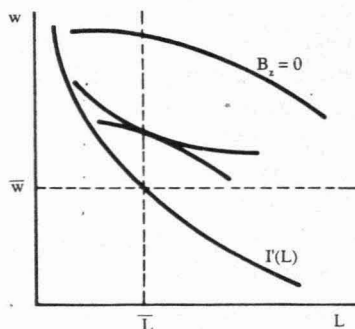


GRAFICO 4

Los contratos eficientes originan sobreempleo en relación a la situación en que los trabajadores no tienen poder de negociación. Los trabajadores son aversos al riesgo y, al no existir mercados completos de seguros, tratan de asegurarse sus ingresos mediante el empleo en la empresa: intercambian salarios menores por una mayor probabilidad de empleo. Los trabajadores obtienen una estabilización de sus ingresos reales mediante la acción del sindicato, que, en su negociación con la empresa, determina un nivel de empleo superior al que regiría si los mercados fueran completos —el nivel competitivo—. En este contexto, el sobreempleo es racional; es la forma óptima de reducir el riesgo a expensas de la eficiencia productiva.

Para constatar la relevancia de la aversión al riesgo de los trabajadores a la hora de determinar la pendiente de la curva de contrato, supondremos, momentáneamente que son neutrales al riesgo.

La función de utilidad del sindicato, se puede escribir a partir de (4), dado que

M y \bar{w} son constantes, como:

$$V = L \cdot u(w) + L \cdot u(\bar{w})$$

Si los trabajadores son neutrales al riesgo:

$u = b_0 + b_1 \cdot w$, que sustituyendo en la función objeto del sindicato y teniendo en cuenta que también b_0 y b_1 son constantes:

$$V = L \cdot (w - \bar{w})$$

El sindicato trata de maximizar la renta de los empleados. Esta hipótesis ha sido rechazada en los trabajos empíricos en USA y GB de Farber (78b), Dertouzos y Pencavel (81) y Pencavel (84), entre otros, en los sindicatos de tipógrafos y mineros del carbón, lo cuál es una indicación de la importancia del empleo para los sindicatos. En este caso, la curva de contrato será vertical, como se puede comprobar a partir de su ecuación (8):

$\bar{w} = l'(L)$ con lo que se restablece la eficiencia productiva. El nivel de empleo iguala el coste de oportunidad del trabajo. El salario que se obtenga dependerá sólo del poder negociador de las partes. (Gráfico 4).

Si los individuos son neutrales al riesgo, todos son idénticos y tienen las mismas probabilidades de obtener empleo, el sindicato reflejará fielmente sus preferencias si maximiza su renta. A largo plazo, todos alcanzarán empleo igual número de veces, con lo que semaximizarán los ingresos del miembro representativo del sindicato. En este caso tanto la empresa como el individuo son neutrales al riesgo, con lo que no habrá un intercambio mutuamente beneficioso de salarios menores por mayores probabilidades de empleo.

MacCurdy y Pencavel (86) han contrastado para la ITU si las condiciones de empleo se determinaban según el modelo de monopolio o de acuerdo al de contratos eficientes, partiendo de la discrepancia de las condiciones de primer orden. Al no especificar una función de utilidad concreta para el sindicato, aceptaban que la curva de contrato podía presentar cualquier forma.

Los resultados rechazaban la hipótesis de que empleo y salarios se determinaban de acuerdo al modelo de monopolio y eran bastante conscientes con la hipótesis de la curva de contrato. Anteriormente Dertouzos y Pencavel (81) ya habían señalado que los datos de la ITU reflejaban que el sindicato tenía en cuenta los efectos de los salarios sobre el empleo. Los estudios de Farber (78) y Pencavel, 84, 85) también han puesto de manifiesto que los sindicatos valoran notablemente el nivel de empleo y tratan de influir sobre él (al menos indirectamente, limitando sus demandas salariales). Para Horn y Svensson (86), en

Europa la influencia de los sindicatos sobre las distintas variables que definen las condiciones de empleo es bastante general.

Tras analizar los efectos de la neutralidad al riesgo sobre la forma de la curva de contrato, en lo que sigue se supondrá que los trabajadores son aversos al riesgo. En este caso, dado que el sindicato tiene poder de negociación, es mutuamente beneficioso, para empresa y trabajadores intercambiar un nivel de empleo mayor por salarios inferiores: el mejor resultado para todos los participantes en la empresa se alcanza mediante la cooperación, mediante contratos eficientes (el modelo de monopolio es, obviamente, no cooperativo: cada uno utiliza su mejor estrategia, tomando como dada la del otro).

Pero, mientras que la cooperación es mutuamente beneficiosa, surge un conflicto a la hora de repartir las ganancias que ocasiona. Dada la estructura institucional, todos los puntos de la curva de contrato son Pareto óptimos. Es obvio que surgirá un conflicto sobre la distribución de la renta que genera la empresa. El resultado final dependerá de la fuerza negociadora de las partes.

La solución a la negociación más conocida es la de Nash (que no permite una huelga), que parte de una serie de axiomas (Pareto optimalidad, invariancia, simetría e independencia de las alternativas irrelevantes) que implican una solución única al problema de la negociación: el punto en el que los incrementos de bienestar a partir del punto de no acuerdo (o amenaza) se maximizan (Nash, 50; Schotter y Schwödiauer, 80):

$$((I(L)-w.L)-0) \cdot ((L.u(w)+(M-L).u(\bar{w}))-M.u(\bar{w}))$$

Es decir, la solución de Nash es el punto

$$(w, L) / \underset{w, L}{\text{Max}} (I(L)-w.L) \cdot (u(w)-u(\bar{w})).L$$

Las condiciones de primer orden para un máximo:

$$w-I'(L) = \frac{(u(w)-u(\bar{w}))}{u'(w)} \quad \text{Curva de Contrato (CC)}$$

$$w = \frac{1}{2} \left(I'(L) + \frac{I(L)}{L} \right) \quad \text{Curva de Poder de Negociación (CP)}$$

El resultado final de la negociación debe estar sobre la curva de contrato (ser Pareto óptimo) y dependerá del poder de negociación de las partes (Poder que

proporciona la amenaza de no acuerdo). La curva de poder (Aoki, 84) divide las ganancias de la cooperación de acuerdo a la noción de simetría (equidad) implícito en el concepto de solución (se supone que ambas partes tienen igual poder negociador). (Gráfico 5).

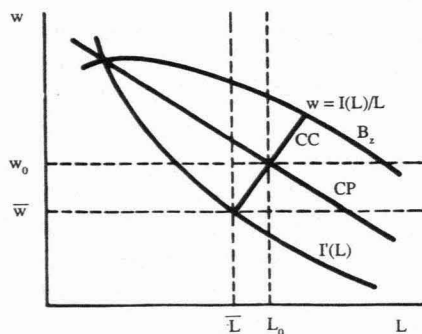


GRAFICO 5

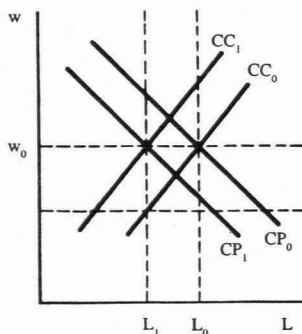


GRAFICO 6

Una recesión, una reducción en la demanda del output de la empresa reduce $I(L)$, $I'(L)$ e $I(L)/L$, por lo que tanto la curva de contrato como la de poder se desplazan a la izquierda: el empleo disminuirá, pero el salario se puede mover en cualquier dirección. Es decir, el modelo de negociaciones eficientes originará una variación procíclica del empleo y un salario real bastante rígido. “La negociación eficiente hace que el nivel de empleo, más que el salario real, soporte el peso del ajuste cíclico” (McDonald y Solow, 81). Obviamente, el modelo aparece mucho menos restrictivo en cuanto a formas funcionales que el de monopolio. (Gráfico 6).

Se puede concretar más. Sea $e_1 = dI/dL \cdot L/I = I'(L) \cdot L/I$ la elasticidad de la función de ingreso con respecto a su argumento. A partir de las dos condiciones de primer orden de la solución de negociación de Nash:

$$\frac{u(w) - u(\bar{w})}{u'(w) \cdot w} = \frac{1 - e_1}{1 + e_1} \quad (9)$$

Por tanto si ante una recesión (o un aumento de la demanda del output), no varían ni e_i ni \bar{w} , el salario real permanecerá inalterado. Para $I(\theta, L) = \theta L^k$, $0 < k < 1$, e_i es constante.

Los trabajadores empleados perciben un salario real constante y hay sobre-empleo (la curva de contrato tiene pendiente positiva: la empresa estabiliza –total o parcialmente– los salarios a los trabajadores, al aumentar el nivel de empleo por encima del de la situación competitiva, a cambio de salarios menores) y desempleo involuntario: los miembros sin empleo del colectivo, alcanzan un nivel de utilidad menor $u(\bar{w})$, que los que lo tienen. Siguen en el sindicato porque, cada período, todos tienen las mismas probabilidades de obtener empleo y, por tanto, a largo plazo, obtendrán un nivel de utilidad superior que el asociado al salario de reserva. Al entrar en el sindicato tienen en cuenta su utilidad ex-ante, no su utilidad ex-post. El salario equivalente de un trabajador del colectivo es:

$$u(w^*) = \frac{L}{M} \cdot u(w) + \left(1 - \frac{L}{M}\right) \cdot u(\bar{w}) \quad (10)$$

Pero, si los miembros del colectivo, obtienen un nivel de utilidad $u(w^*) > u(\bar{w})$, ¿por qué no se ofrecen los trabajadores del exterior para trabajar a un salario inferior?; o lo que es lo mismo, ¿por qué se establecen relaciones a largo plazo entre la empresa y el sindicato?.

El enfoque institucionalista no se propone responder a esta pregunta; acepta que las relaciones son a largo plazo como hipótesis de partida. La respuesta se puede buscar en otras contribuciones recientes a la teoría del desempleo. Entre éstas, la única consistente con el enfoque institucionalista, en cuanto a que también reconoce poder de negociación a los trabajadores, es la hipótesis insiders-outsiders (dejando de lado el caso de alta especificidad de activos y negociación unilateral entre empresa y trabajador a la Williamson (86)). En este sentido, el enfoque institucionalista y el insiders-outsiders se pueden considerar mutuamente complementarios; la primera facilita un marco apropiado para analizar desempleo y salarios reales y la segunda proporciona una explicación a los supuestos de partida de aquélla. En la hipótesis insiders-outsiders la empresa trata de evitar la rotación de los trabajadores, pues ésta impone costes a la empresa: costes de contratación y despedido –publicidad del empleo, aprendizaje, costes contractuales, pagos de despido–; además, una tasa de rotación alta afecta a los incentivos al esfuerzo de los trabajadores, reduciendo su productividad; y, de otro lado, si la empresa reemplaza sólo algunos insiders –con lo que los costes asociados a los factores previos pueden ser reducidos– por

outsiders, los miembros restantes del sindicato, pueden afectar negativamente a la productividad de los entrantes, negándoles la cooperación y mostrándoles un comportamiento hostil—comportamiento que se puede justificar por motivos estrictamente egoístas³: percibirán que su situación en la empresa se ve amenazada—. Como la empresa trata de evitar la rotación, los trabajadores alcanzan poder de mercado y lo externalizan—costes de transacción e información—mediante el sindicato.

La hipótesis del salario de eficiencia tiene una versión que también se basa en los costes de rotación, pero en ella los trabajadores no tienen poder de negociación; obtienen salarios superiores a los de equilibrio por decisión unilateral del empresario: una reducción en el salario real disminuirá la productividad de los empleados. Pero la versión típica no parte de la rotación: supone que hay información asimétrica y que los trabajadores tienen un incentivo a eludir el trabajo: las empresas fijan un salario por encima del equilibrio, se genera desempleo y se evita que los trabajadores eludan el trabajo (si lo hacen y son despedidos tendrán dificultades para volver a encontrar empleo; el despido no es un castigo si no hay desempleo). Aparte de ser una visión bastante deprimente, la hipótesis presupone que las negociaciones entre empresa y trabajadores son una simple apariencia: las empresas tienen libertad discrecional sobre las condiciones de empleo. Para Horn y Svensson (86) esto no proporciona una buena descripción de la realidad europea, donde los sindicatos ejercen una influencia considerable.

De otro lado, la versión de la elusión del trabajo de la hipótesis del salario de eficiencia, presupone que la empresa soporta todas las consecuencias del “oportunismo” de sus empleados. Olvida que en bastantes empleos del sector primario—que son los que trata de explicar la hipótesis del salario de eficiencia—, utilizando la terminología de Doeringer y Piore (71), un trabajador que elude el trabajo ejerce una externalidad negativa sobre otros: el colectivo internaliza los comportamientos oportunistas de sus miembros, con lo que se limitan los incentivos a eludir el trabajo (Horn y Svensson, 86).

La teoría de contratos implícitos presenta algunas similitudes con la de contratos eficientes, y una discrepancia básica: en la hipótesis de contratos implícitos los trabajadores—al igual que en la de salarios de eficiencia—no poseen poder de mercado. En vez de un proceso de negociación hay la concesión de un seguro por parte de la empresa a los trabajadores. La versión inicial de la hipótesis de contratos implícitos, también generaba rigidez salarial y sobreempleo: los trabajadores desean ingresos estables, es decir estabilidad tanto en los

3. El argumento se ve reforzado si los trabajadores están interesados en el bienestar de sus compañeros, como propone Akerlof (82).

salarios como en el empleo; pero en ésta se conseguía restaurar la eficiencia productiva mediante pagos de compensación por parte de la empresa a los desempleados, que les proporcionarían un nivel de utilidad idéntico al de los trabajadores con empleo (Sargent, 79). Empresas neutrales al riesgo proporcionan un seguro completo a los trabajadores (Rosen, 85), con lo que la teoría —con información simétrica— no permite explicar el desempleo involuntario, a diferencia del modelo de negociaciones eficientes. También a diferencia de éste, en la hipótesis de contratos implícitos los trabajadores carecen de poder de negociación. La empresa les paga el salario rígido que les proporciona la utilidad mínima para que sigan en la organización (Aoki, 84); el empleador logra extraer al empleado la prima de seguro máxima que éste está dispuesto a pagar para obtener unos ingresos constantes. De otro lado, la hipótesis presupone la inmovilidad de los trabajadores entre empresas (si la empresa puede obtener todos los trabajadores que desea al salario de reserva, la teoría carece de sentido). Como observa Hart (83) se tiene que acudir de nuevo al argumento de costes de rotación, como base para la existencia de relaciones a largo plazo —al igual que en el enfoque institucionalista—.

Por otra parte, Horn y Svensson (86) han señalado que la teoría de contratos implícitos, incluso en sus versiones de información asimétrica, presupone que los trabajadores tienen acceso a grandes cantidades de información —el nivel de empleo no tiene por qué ser fácilmente observable—. Malcomson (83) y Flanagan (84) indican que, al ser los contratos implícitos, es decir, no reforzados legalmente, la empresa tiene un incentivo a violarlos, es decir, a reducir el salario o la compensación acordada *ex-post*, con lo que se imposibilitaría la existencia de contratos contingentes. Aquí el problema surge por la falta de poder de mercado de los trabajadores.

Para Horn y Svensson (86) y Malcomson (83), el sindicato promueve la eficiencia desde otro punto de vista: reduce los costes de transacción e información (negocia en nombre de todos los trabajadores y elimina asimetrías en la información) y permite que los contratos contingentes sean factibles (al eliminar problemas informacionales y poder impedir las violaciones de los acuerdos; es decir, permite reforzar los acuerdos, por lo que Flanagan (84) los describe como explícitos).

6. EL MODELO DE MERCADOS SEGMENTADOS

El modelo de contratos eficientes simboliza la industria representativa del sector primario de una economía de Occidente.

De acuerdo a la hipótesis del mercado de trabajo dual, en la economía se

pueden distinguir dos sectores. En el sector primario hay estabilidad de empleo, bajas tasas de abandonos, buenas condiciones de trabajo, ascensos, adquisición de habilidades, sindicalización y salarios altos —por encima del equilibrio—. En el sector secundario hay altas tasas de abandono, disciplina dura, pocas posibilidades de ascenso y de aprendizaje y salarios bajos —al nivel de equilibrio—.

En el sector primario las fluctuaciones de la demanda agregada tienen fuertes repercusiones sobre el nivel de empleo y poca influencia sobre los salarios reales. En el sector secundario los salarios oscilan según el estado del mercado de trabajo. El diferencial salarial —en términos reales— entre el sector primario y secundario se amplía a medida que la demanda agregada se debilita y se reduce en las expansiones. El empleo del sector primario fluctúa en mayor proporción que el del sector secundario. (McDonald y Solow, 1985).

Para obtener un modelo global del mercado de trabajo se precisa una industria representativa del sector secundario. En ella los trabajadores obtienen un salario real s , que muestra una flexibilidad perfecta a las condiciones del mercado laboral en el sector secundario. s iguala demanda y oferta en un mercado laboral competitivo:

$S = \emptyset D(s)$, donde S es la oferta de trabajo al sector secundario, $\emptyset D(s)$ la demanda y \emptyset un parámetro que refleja las variaciones en la demanda del output. En estado estacionario $\emptyset = 1$. $\emptyset = f(\theta)$, para capturar los efectos de cambios en las condiciones económicas en el sector primario y secundario que tienen una causa común. Se supondrá $0 < e_{\theta} = \theta f'(\theta)/f(\theta) < 1$, lo que refleja que el ciclo económico afecta principalmente a la producción de bienes duraderos, la industria típica del sector primario.

Hay barreras al movimiento de los trabajadores entre sectores. Ya se ha indicado que cambiar sus trabajadores por otros comportaba un coste muy alto para una empresa del sector primario. Puesto que la admisión al sector primario está limitada, mientras que se puede acceder libremente al sector secundario:

$$w^* > s$$

Lo cual refleja el hecho empírico, de que los trabajadores del sector primario no tratan de conseguir empleo en el sector secundario, cuando lo pierden en aquél.

No obstante las barreras entre sectores no son insalvables. Los trabajadores secundarios —entre los que están los jóvenes— tienen acceso, restringido, cada período, al sector primario. Para simbolizar que la entrada a éste no está completamente bloqueada, se supondrá que hay $t.M$ plazas vacantes en el sector primario (desaparecen $t.M$ trabajadores primarios, que se tienen que cubrir con miembros del sector secundario) —cada período—.

Entrar en el sector primario es un proceso costoso: los trabajadores tienen que “desaprender” los hábitos del sector secundario que no son consistentes con el comportamiento del primario (Maltratar máquinas, absentismo, relaciones con supervisores, ...), aprender nuevos conocimientos, buscar y encontrar una empresa que le admita: se supondrá que para entrar en el mercado primario tienen que abandonar el secundario y entrar en un estadio de trabajadores en transición. La emigración se puede considerar una metáfora apropiada (McDonald y Solow, 85).

Todo miembro del grupo transicional, tiene cada período una probabilidad de éxito q de conseguir la admisión en el sector primario, obteniendo el salario equivalente, w^* ; y la probabilidad complementaria de permanecer desempleado, con lo que consigue un subsidio de desempleo d y un nivel de ocio t_1 que le proporcionan una utilidad equivalente a trabajar, con un salario s y un nivel de ocio $t_0 < t_1$:

$$g(d, t_1) = g(\bar{s}, t_0) = u(\bar{s})$$

Un trabajador transicional obtiene la utilidad esperada:

$$E(u_1) = q \cdot u(w^*) + (1-q) \cdot u(\bar{s})$$

Si permanece en el sector secundario obtiene una utilidad esperada $u(s)$. Si $E(u_1) > u(s)$ entrarán trabajadores en el grupo transicional. En equilibrio un trabajador del sector secundario ha de ser indiferente entre ese par de alternativas —pues todo trabajador de este sector es libre de entrar en el grupo transicional—:

$$E(u_1) = u(s)$$

Sea T el nivel de equilibrio del grupo transicional.

La probabilidad de obtener admisión en el sector primario será:

$$q = \frac{t \cdot M}{T}$$

Luego:

$$u(s) = \frac{t.M.}{T} .u(w^*) + (1 - \frac{t.M.}{T}) .u(\bar{s}) \quad (11)$$

por tanto:

$$T = \frac{u(w^*)-u(\bar{s})}{u(s)-u(\bar{s})} .t.M \quad (12)$$

Se supondrá que el número de trabajadores de la economía es constante: $N = M + S + T$, donde S es la oferta de trabajo al sector secundario, que dados los supuestos anteriores, será endógena. De (11) y (12):

$$S = - \frac{u(w^*)-u(\bar{s})}{u(s)-u(\bar{s})} .t.M. + N-M = S(w^*,s)$$

A medida que aumenta s , *cet.par.*, disminuye el desempleo transicional (s es su coste de oportunidad) y aumenta la oferta de trabajo al sector secundario. Si aumenta w^* (el salario equivalente del sector primario) o t (su porcentaje de "mortalidad"), aumenta el desempleo transicional y disminuye la oferta de trabajo al sector secundario.

Como $\frac{u(w^*)-u(\bar{s})}{u(s)-u(\bar{s})} > 1$, al ser $w^* > s$,

se sigue que $T > t.M$, el desempleo transicional supera a las vacantes. El límite mínimo que puede alcanzar el desempleo transicional es $T = t.M$. Por tanto la curva de oferta al sector secundario no se puede extender más allá de $t.M$, el valor mínimo del desempleo transicional.

A medida que s disminuye también lo hace S y es asíntota para $s = \bar{s}$.

La intersección de las curvas de oferta y demanda de trabajo del sector secundario, $S(w^*,s)$, $\emptyset D(s)$, determinan los niveles de equilibrio de s , T y S —el nivel de empleo en el sector secundario—.

El modelo muestra desempleo involuntario en el sector primario —suspensiones de empleo—; desempleo transicional que no es apropiado tratarlo de voluntario, pues es un resultado no deseado del funcionamiento del mercado laboral, no el reflejo de las preferencias individuales; y puede incorporar

desempleo friccional en el mercado secundario, si se limita su velocidad de ajuste. (McDonald y Solow, 85). (Gráfico 7).

Para analizar el impacto de las fluctuaciones cíclicas, consideremos que, partiendo de una situación de equilibrio, éste se ve perturbado por una caída de la demanda agregada (una reducción en θ). En el sector primario CC y CP se desplazan a la izquierda y, dado que suponemos que \bar{w} y e_1 son constantes, lo hacen en igual magnitud: el salario real no varía y el empleo soporta todo el peso de la reducción de la demanda: Al disminuir L ostensiblemente, bajan $u(w^*)$ y el salario equivalente del sector primario, w^* —pues $u(\cdot)$ es monótona creciente—. Ello baja el atractivo del desempleo transicional y aumenta la oferta de trabajo al sector secundario; la curva $S(w^*, s)$ se desplaza hacia abajo (aumenta la cantidad de trabajo ofrecida a cada nivel de s); con $0 < e_0 < 1$, la caída de la demanda agregada también desplaza hacia abajo $\emptyset D(s)$, la función de demanda de trabajo del sector secundario, por una cuantía que depende de la elasticidad e_0 —en menor proporción que la del sector primario—: el salario real del sector secundario desciende y el empleo puede alterarse en cualquier dirección. Por tanto, en una recesión el empleo del sector primario desciende proporcionalmente más que el del sector secundario y aumenta el diferencial salarial. Los salarios son más flexibles en el sector secundario y el empleo lo es más en el primario. El análisis proporciona una justificación a por qué las perturbaciones originan en las economías fluctuaciones en el empleo y en el diferencial salarial: hay barreras físicas y sociales a la movilidad y las condiciones de empleo en el sector primario se determinan a partir de un proceso de negociación entre empresas y trabajadores. (Gráfico 8).

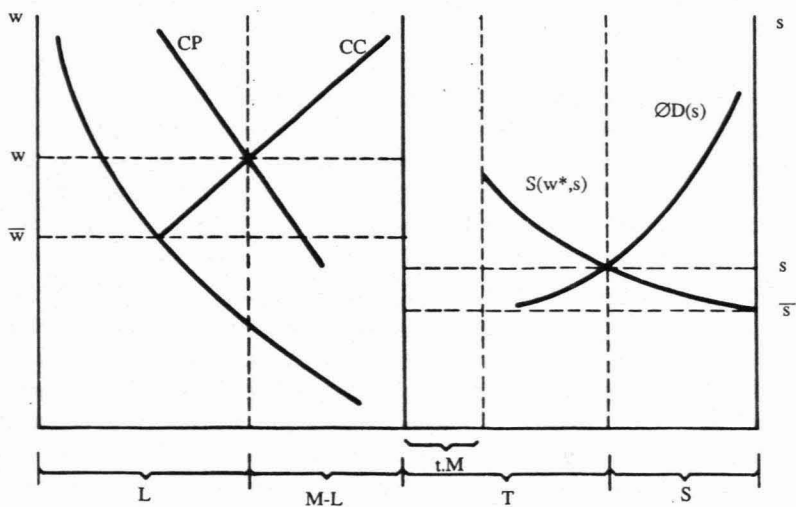


GRAFICO 7

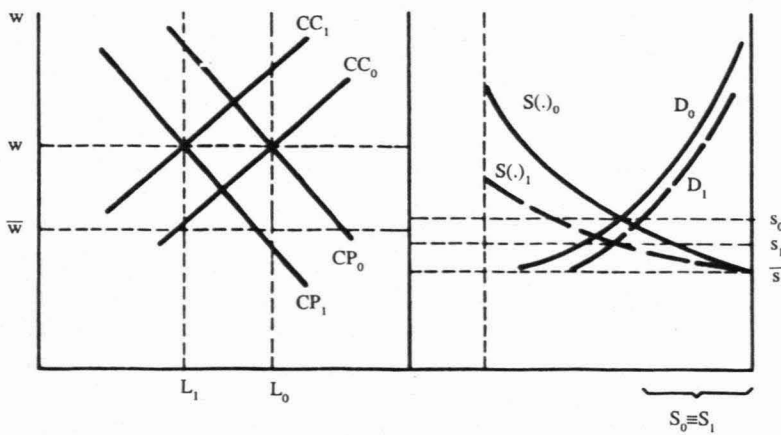


GRAFICO 8

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AKERLOF, G. (82). Labor Contracts as partial gift exchange. *Quarterly Journal of Economics*, 97. 543-569.
- AOKI, M. (84). The Co-operative Game Theory of the Firm. Oxford.
- DERTOUZOS, J. y PENCARVEL, J. (80). Wage and employment determination under trade unionism: the international typographical union. *Journal of Political Economy*, 89. 1162-1181.
- DOERINGER, P. y PIORE, M. (71). Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, MA.
- FARBER, H. (78a). Bargaining theory, wage outcomes and the occurrence of strikes. *American Economic Review*, 68. 262-271.
- FARBER, H. (78b). Individual preferences and union wage determination: the case of United Mine Workers. *Journal of Political Economy*, 86. 923-942.
- FLANAGAN, R. (84). Implicit contracts, explicit contracts and wages. *American Economic Review*, 74. 345-349.
- HALL, R. (80). Employment fluctuations and wage rigidity. *Brookings Papers on Economic Activity*. 91-141.
- HART, O. (83). Optimal labor contracts under asymmetric information: An introduction. *Review of Economic Studies*, 50. 3-36.
- HORN, H. y SVENSSON, L. (86). Trade unions and optimal labor contracts. *Economic Journal*, June. 323-341.
- LEONTIEF, W. (46). The pure theory of the guaranteed annual wage contract. *Journal of Political Economy*, 54. 76-79.
- LINDBECK, A. y SNOVER, J. (86). Wage setting, unemployment and insider-outsider relations. *American Economic Review*, 76. 235-239.
- MACURDY, T. y PENCARVEL, J. (86). Testing between competing models of wage and employment determination in unionized markets. *Journal of Political Economy*, 94. S3-S39.
- MALCOMSON, J. (83). Trade unions and economic efficiency. *Economic Journal*, Conference Papers. 51-65.
- MCDONALD, I. y SOLOW, R. (81). Wage bargaining and employment. *American Economic Review*, 71. 896-908.
- MCDONALD, I. y SOLOW, R. (85). Wages and employment in a segmented labor market. *Quarterly Journal of Economics*, Nov. 1115-1141.
- NASH, J. (50). The bargaining problem. *Econometrica*, 18. 155-162.
- OSWALD, A. (85). The economic theory of trade unions: An introductory survey. *Scandinavian Journal of Economics*, 87. 160-193.
- PENCARVEL, J. (85). Wage and employment under trade unionism: microeconomic models and macroeconomic applications. *Scandinavian Journal of Economics*, 87. 197-225.
- ROSEN, S. (85). Implicit contracts: A survey. *Journal of Economic Literature*, 23. 1144-1175.

SARGENT, T. (79). Macroeconomic Theory. *Academic Press*.

SCHOTTER, A. y SCHWÖDIAUER, G. (80). Economics and the theory of games: A survey. *Journal of Economic Literature*, 18. 479-527.

WACHTER, M. y WILLIAMSON, O. (78). Obligational markets and the mechanics of inflation. *Bell journal of Economics*, 9. 549-571.

WILLIAMSON, O. (86). Economic Organization. *Wheatsheaf*.

YELLEN, J. (84). Efficiency wage models of unemployment. *American Economic Review*, 74. 200-205.